

---

**POLITIQUE DE REMUNERATION**

**SYCOMORE ASSET MANAGEMENT**

VERSION EN VIGUEUR AU 18 DECEMBRE 2023

---

## SOMMAIRE

<b>1.</b>	<b>PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENT DES REMUNERATIONS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>GOVERNANCE .....</b>	<b>4</b>
2.1	LE COMITE DE REMUNERATION .....	4
2.2	RÔLE DES FONCTIONS DE CONTRÔLE .....	5
2.3	RÔLE DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	6
<b>3.</b>	<b>PERSONNEL IDENTIFIE .....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>DETERMINATION DES MONTANTS THEORIQUES DE REMUNERATION .....</b>	<b>7</b>
4.1	Rémunération variable des gérants de portefeuilles, analystes financiers et extra-financiers .....	8
4.2	Rémunération variable des fonctions commerciales et marketing .....	8
4.3	Rémunération variable des fonctions de contrôle .....	9
4.4	Rémunération variable des fonctions support .....	9
<b>5.</b>	<b>MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE .....</b>	<b>10</b>
<b>6.</b>	<b>PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE .....</b>	<b>11</b>
<b>7.</b>	<b>REMUNERATION VARIABLE GARANTIE .....</b>	<b>11</b>
<b>8.</b>	<b>MECANISME DE RETENTION.....</b>	<b>11</b>
<b>9.</b>	<b>RESILIATION ANTICIPEE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>11</b>
<b>10.</b>	<b>INTEGRATION AUX STRATEGIES D'INVESTISSEMENT DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE (EN CE COMPRIS LES RISQUES ASSOCIES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET A LA BIODIVERSITE) POUR LA DETERMINATION DES REMUNERATIONS LIEES.....</b>	<b>12</b>
<b>11.</b>	<b>COMMUNICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION .....</b>	<b>12</b>
<b>12.</b>	<b>MODIFICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION .....</b>	<b>12</b>

## PREAMBULE

Sycomore Asset Management SA (ci-après la « Société ») a établi la présente Politique de Rémunération (ci-après la « Politique »), approuvée par son Conseil d'Administration et applicable à l'ensemble des collaborateurs de la Société.

Elle a pour objectifs de promouvoir l'alignement des intérêts entre les investisseurs, la Société et les membres de son personnel, ainsi qu'une gestion saine et efficace des risques des portefeuilles gérés ou conseillés et de la Société, en tenant compte de la nature, la portée et la complexité des activités exercées.

La présente Politique est établie en référence aux dispositions législatives et réglementaires suivantes :

- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds alternatifs (dite « Directive AIFM ») ;
- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 sur la coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (dite « Directive OPCVM V ») ;
- Orientations 2016/411 de l'ESMA relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives OPCVM et AIFM ;
- Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers (dite « Directive MIF2 ») ;
- Orientations 2013/606 de l'ESMA sur les politiques et pratiques de rémunération en application de la Directive MIF2 ;
- Le Règlement 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement SFDR ») ;
- Tout texte législatif ou réglementaire applicable à la Société par transposition ou déclinaison des dispositions législatives et réglementaires précédentes, en ce compris notamment le règlement général de l'Autorité des marchés financiers et les Positions et/ou Instructions y relatives émises par cette dernière.

### **1. PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENT DES REMUNERATIONS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**

La rémunération du personnel de Sycomore AM se compose au minimum des éléments suivants :

- Une rémunération fixe ;
- Une rémunération variable, qui récompense la performance individuelle et collective des unités de travail ;
- Des dispositifs complémentaires faisant partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la société de gestion, en vigueur ou à venir, tels que l'intéressement, la participation, le plan d'épargne entreprise (PEE) et potentiels abondements, les plans ou fonds d'épargne retraite collectifs ou individuels.

Le cas échéant, certains membres du personnel peuvent bénéficier directement ou indirectement d'une participation dans le capital de Sycomore AM. Sycomore AM se réserve également la possibilité d'avoir recours à la fourniture d'avantages en nature.

Un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale des membres du personnel. En toute hypothèse, la rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de rémunération variable, notamment la possibilité de ne payer aucune rémunération variable.

Sycomore AM affirme son engagement en faveur de l'égalité salariale entre hommes et femmes et s'applique à adopter et mettre en œuvre des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant d'assurer, pour un même travail ou un travail équivalent, à compétences, qualifications et expériences équivalentes, une égalité de rémunération. Les salaires d'embauche sont déterminés en fonction des compétences, des qualifications et de l'expérience professionnelle, et en aucun cas suivant le genre. Ces principes trouvent également à s'appliquer dans le cadre de l'appréciation annuelle des rémunérations fixes et variables des collaborateurs selon une approche objective, équitable et transparente, sous la supervision de la Direction des Ressources Humaines.

La période de référence servant à l'évaluation des membres du personnel, y compris du Personnel Identifié, et à la mesure de ses performances en vue de la détermination des rémunérations variables correspond à l'année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

La Politique de rémunération est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des clients de Sycomore AM.

## **2. GOUVERNANCE**

La politique de rémunération est définie et adoptée par le Conseil d'Administration de la Société, sur proposition du Directeur Général et après avis du Comité de Rémunération (ci-après le « Comité »), le Directeur Général et le Comité de rémunération recevant eux-mêmes les avis (i) de la Direction des Ressources Humaines, (ii) de la Direction du Contrôle des Risques et (iii) de la Direction de la Conformité et du Contrôle Interne.

### **2.1 LE COMITE DE REMUNERATION**

Sycomore Asset Management SA a constitué un comité de rémunération, organe de consultation et d'assistance du Conseil d'Administration de la Société. A l'initiative et sous la supervision de sa présidente, le Comité :

- Assume la responsabilité de l'élaboration des recommandations destinées au Conseil d'Administration de la Société au sujet de la rémunération :
  - des membres de la Direction Générale et du Comité Exécutif ;
  - du Responsable du Contrôle des Risques et du Responsable de la Conformité et du Contrôle interne (en ce compris l'appréciation quant au fait que la structure de leur rémunération n'est pas de nature à compromettre leur indépendance ni créer des conflits d'intérêts dans leur rôle de conseil auprès du Comité et du Conseil d'Administration) ;

- des employés de la Société appelés à bénéficier d'une rémunération variable supérieure à un seuil déterminé au titre de l'exercice clos et/ou dans le cadre de reports de rémunérations variables au titre des exercices précédents ;
- Fourni son assistance et ses avis au Conseil d'Administration pour l'élaboration de la politique de rémunération de la Société ;
- A accès à des avis, tant internes qu'externes, indépendamment des avis fournis par ou à la Direction Générale ;
- Evalue l'engagement des consultants externes en rémunération auxquels le Conseil d'Administration peut décider de recourir en vue d'obtenir un avis ou une assistance ;
- Assiste le Conseil d'Administration dans la supervision de l'élaboration et le fonctionnement du système de rémunération pour le compte du Conseil d'Administration ;
- Accorde une attention particulière à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir que :
  - Le système de rémunération prend en compte de façon appropriée toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion ;
  - Le système de rémunération prend en compte, le cas échéant, les recommandations formulées par les fonctions de contrôle et la Direction des Ressources Humaines quant à la prise en compte d'incidents répétés et ou ayant porté une atteinte grave aux intérêts des clients investisseurs et/ou de la Société dans la détermination de la rémunération variable des collaborateurs concernés (*consequence management*) ;
  - Le système de rémunération permet d'assurer une égalité de traitement en matière de rémunération entre hommes et femmes suivant les mérites propres de chaque individu ;
  - La politique de rémunération globale est compatible avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de la Société, en ce compris ses engagements en tant qu'entreprise à mission, et des portefeuilles gérés ou conseillés et avec ceux de la clientèle de la Société ;
- Evalue formellement un certain nombre de scénarios possibles afin de tester la réaction du système de rémunération à des événements futurs externes et internes et effectuer des contrôles a posteriori également.

Il n'est pas dans les attributions du Comité de mener une évaluation centrale et indépendante de la mise en œuvre des politiques et pratiques de rémunération, laquelle évaluation est menée par la Direction de la Conformité et du Contrôle Interne de la Société dans le cadre de son Plan Annuel de Conformité et de Contrôle Interne.

## 2.2 RÔLE DES FONCTIONS DE CONTRÔLE

Les fonctions de contrôle ont un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation des politiques de rémunération de la Société. Elles contribuent à déterminer la stratégie de rémunération globale applicable à la Société, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace.

Les fonctions de contrôle assurent par ailleurs l'information particulière du Conseil d'Administration, de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines relativement, le cas échéant, aux incidents ayant porté gravement atteinte aux intérêts des clients investisseurs ou de la Société (*consequence management*). Dans ce cadre, les fonctions de contrôle et la Direction des Ressources Humaines peuvent émettre des recommandations quant à la prise en compte de ces incidents dans l'évaluation des collaborateurs concernés et/ou la détermination de leur rémunération variable.

La Direction de la Conformité et du Contrôle Interne :

- Délivre un avis au Comité quant à l'incidence de la structure de rémunération sur la conformité de la Société par rapport aux dispositions légales et réglementaires ;
- Mène annuellement une évaluation centrale et indépendante de la mise en œuvre des politiques et pratiques de rémunération. Les contrôles menés dans ce cadre, dont un compte-rendu est transmis annuellement au Comité, visent à évaluer si le système de rémunération global :
  - Fonctionne comme prévu (en particulier que tous les plans / programmes approuvés sont couverts, que les paiements au titre de la rémunération sont appropriés et que le profil de risque, les objectifs et les buts à long terme de la Société sont reflétés de façon pertinente) ;
  - Respecte les réglementations, principes et normes nationales et internationales.

La Direction du Contrôle des Risques évalue l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque de la Société. Dans ce cadre, elle valide et évalue les données relativement à l'ajustement sur les risques.

### **2.3 RÔLE DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

La Direction des Ressources Humaines joue un rôle de contrôle, de cohérence et de vérification du respect de la réglementation applicable en matière de rémunération (droit du travail et droit social). Elle contribue à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et pratiques de rémunération en vue d'attirer et de fidéliser les talents, de favoriser l'engagement des collaborateurs ainsi que les intérêts à long terme de la Société, en tenant compte de l'intérêt des clients – investisseurs de la Société et du statut d'entreprise à mission dont bénéficie cette dernière.

### **3. PERSONNEL IDENTIFIÉ**

Certains membres du personnel sont identifiés dans la présente sous le vocable de « Personnel Identifié ». Conformément à la réglementation en vigueur, le Personnel Identifié comprend les collaborateurs dont l'activité professionnelle peut avoir une influence significative, de par leurs décisions, sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés.

Le périmètre du Personnel Identifié est déterminé à minima annuellement par la Direction des Ressources Humaines et validé par le Responsable Conformité et Contrôle Interne. Il est ensuite approuvé par la Direction Générale de la société de gestion.

Le Personnel Identifié comprend :

- Le Directeur Général et le Directeur Général Délégué ;

- Le Directeur de la Gestion (*Head of Portfolio Management*), Directeur des Investissements (*Chief Investment Officer*) et tout membre du personnel habilité à prendre des décisions d'investissement ou de désinvestissement ou à fournir des conseils en investissement à la clientèle.
- Le Directeur de la Durabilité (*Head of Sustainability*).
- Le Responsable de la Recherche Economique et des Processus de Gestion (*Chief Economist and Portfolio Management Processes*).
- Le Directeur Commercial (Head of Sales) et tout membre de l'équipe commerciale chargé de représenter la Société auprès de sa clientèle (commerciaux séniors).
- Le Directeur du Marketing Stratégique (*Head of Strategic Marketing*), Directeur du Marketing Opérationnel et de la Communication (*Head of Operational Marketing & Communication*).
- Le Directeur des Ressources Humaines (*Head of Human Resources*).
- Le Directeur des Opérations (Chief Operations Officer).
- Le Responsable du Middle Office (*Head of Middle Office*).
- Le Directeur Administratif et Financier (*Chief Financial Officer*).
- Le Directeur des Affaires Juridiques (*Head of Legal*).
- Le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (*Head of Compliance & Anti-Financial Crime*).
- Le Responsable du Contrôle des Risques (*Head of Risk Management*).
- Le Directeur des Systèmes d'Information (*Head of Information Technology*).
- Les membres du personnel dont la rémunération globale se situe dans la même tranche que les personnels précités et dont les activités peuvent influencer le profil de risque de la société de gestion ou des produits gérés.

Le Personnel Identifié ne comprend pas la fonction d'audit interne, externalisée auprès d'Assicurazioni Generali S.p.A.

#### 4. DETERMINATION DES MONTANTS THEORIQUES DE REMUNERATION

A l'issue de chaque exercice Sycomore AM détermine la valeur ajoutée créée par l'entreprise, pour en assurer le partage après impôts et taxes entre les collaborateurs salariés, d'une part, et la Société pour financer son développement, d'autre part. Cette valeur ajoutée est déterminée à partir des éléments de rémunération perçus par la Société, desquels sont déduites l'ensemble des charges hors salaires supportées par la Société. Un pourcentage de cette valeur ajoutée constitue le budget global du dispositif de rémunération, en ce compris les rémunérations fixes, les rémunérations variables, la participation et, le cas échéant, l'abondement volontaire de la Société au Plan d'Epargne d'Entreprise.

Concomitamment à la détermination de ce budget, tous les membres du personnel font l'objet d'un processus d'évaluation annuelle sous la supervision de la Direction des Ressources Humaines. Les montants révisés de rémunération fixe (le cas échéant) et les montants de rémunération variable (le cas échéant) sont déterminés à l'issue de ce processus. Cette évaluation repose pour tous les membres du personnel sur l'appréciation d'indicateurs clés de performance, préalablement proposés par les responsables des unités de travail et validés par le Comité Exécutif et tenant compte du statut d'entreprise à mission de Sycomore AM.

La détermination des montants de rémunération obéit aux principes suivants :

- Un taux de redistribution de la valeur ajoutée aux collaborateurs, dans une fourchette comprise entre 30% et 40% de ladite valeur ajoutée est fixé ;
- L'allocation entre les différents départements de la Société de l'enveloppe globale de rémunération déterminée est fixée en tenant compte d'un principe de volatilité décroissante : maximale pour les membres de l'équipe de gestion, intermédiaire pour les équipes commerciales, marketing et communication, modérée pour les fonctions liées aux contrôles, aux risques, aux opérations et aux systèmes d'information ;

- L'allocation de l'enveloppe globale par département, entre les membres du personnel à l'intérieur des différents départements de la Société, est également fixée en tenant compte d'un indice de volatilité décroissante : maximale pour les directeurs et responsables, modérée pour les fonctions intermédiaires et junior.
- A partir de l'enveloppe arrêtée pour chaque département, sont fixées pour chaque collaborateur (i) la rémunération annuelle fixe au titre de l'année à venir et (ii) la rémunération variable au titre de l'année écoulée, en cohérence avec l'évaluation menée et formalisée ainsi qu'avec les pratiques de Place ;
- Le ratio de rémunération globale limitée à un multiple de 25 du salaire brut médian (participation incluse) de l'exercice précédent est respecté.

#### **4.1 Rémunération variable des gérants de portefeuilles, analystes financiers et extra-financiers**

Le personnel engagé dans des fonctions de gestion et/ou d'analyse financière et/ou extra-financière est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte des critères quantitatifs et qualitatifs.

Critères quantitatifs (80% de l'appréciation) :

- Classement des fonds ou portefeuilles gérés par rapport à leurs pairs sur 3 et 5 ans ;
- Ratios d'information des portefeuilles gérés
  - Moyenne sur 1 et 3 ans pour les stratégies obligataires et/ou d'allocation ;
  - Moyenne sur 1, 3 et 5 ans pour les stratégies actions ;
  - Moyenne sur 1 ans et depuis création pour les portefeuilles disposant d'un historique de performance inférieur à 3 ans.
- Contribution des fonds ou portefeuilles à la valeur ajoutée et à la croissance des revenus annuels (*Net New Annual Revenues*).

Critères qualitatifs :

- Contribution aux revues sectorielles et d'allocation, suivi des valeurs et génération d'idées d'investissement ;
- Contribution dans les réponses aux appels d'offres ;
- Partage des informations et contribution aux discussions ;
- Contribution au développement des nouveaux produits et à l'innovation ;
- Respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes, notamment en matière de prévention des risques et de conformité ;
- Contribution à la réalisation des objectifs de Sycomore AM en tant qu'entreprise à mission ;
- Réalisation des cycles de formation.

#### **4.2 Rémunération variable des fonctions commerciales**

Le personnel engagé dans des fonctions commerciales est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte des critères quantitatifs et qualitatifs.

Critères quantitatifs :

- Atteinte des objectifs de collecte nette (*Net New Cash*) et de croissance des revenus annuels (*Net New Annual Revenues*) par produit ;
- Atteinte des objectifs de fidélisation des encours.

Critères qualitatifs :

- Bonne tenue des outils de suivi de clientèle (CRM) et complétude des informations concernant la clientèle (KYC compris) ;
- Contribution dans les réponses aux appels d'offres ;
- Partage des informations relativement aux attentes du marché et à la veille concurrentielle ;
- Contribution au développement des nouveaux produits et à l'innovation ;
- Respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes, notamment en matière de prévention des risques et de conformité ;
- Contribution à la réalisation des objectifs de Sycomore AM en tant qu'entreprise à mission ;
- Réalisation des cycles de formation.

#### **4.3 Rémunération variable des fonctions de contrôle**

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle (conformité, contrôle interne et contrôle des risques) est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée, indépendamment des performances individuelles des secteurs d'exploitation contrôlés.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte :

- La contribution qualitative individuelle (exécution des programmes annuels de contrôle, qualité des contrôles devant permettre le respect de la réglementation et/ou des limites de risque, qualité des conseils prodigués en interne, participation / conduite de projets, réactivité et fiabilité, compétences techniques, contribution aux travaux transverses de la société de gestion, management ...) ;
- Le respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes ;
- La contribution à la réalisation des objectifs de Sycomore AM en tant qu'entreprise à mission ;
- Réalisation des cycles de formation.

#### **4.4 Rémunération variable des fonctions support**

Le personnel engagé dans des fonctions support (marketing et communication, opérations, systèmes d'information, ressources humaines ...) est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions et des résultats globaux de la société de gestion, appréciés au travers de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, sont notamment pris en compte :

- L'atteinte d'objectifs individuels déterminés par les managers et le Comité Exécutif, quantitatifs et/ou qualitatifs, suivant la spécificité des fonctions concernées ;
- Le respect de la réglementation, des procédures et politiques organisationnelles internes, notamment en matière de prévention des risques et de conformité ;
- La contribution à la réalisation des objectifs de Sycomore AM en tant qu'entreprise à mission ;
- La réalisation des cycles de formation.

## 5. MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE

Pour les membres du personnel n'appartenant pas au Personnel Identifié et pour le Personnel Identifié dont la rémunération variable envisagée lors des entretiens d'évaluation demeure inférieure au seuil déterminé dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente politique, ladite rémunération variable devient acquise et payable au jour du paiement des salaires du mois de janvier.

Pour le Personnel Identifié, hors fonctions de contrôle, dont la rémunération variable déterminée lors des entretiens d'évaluation excède le seuil déterminé dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente politique, le dispositif applicable à la rémunération variable est le suivant :

- 50% de la rémunération variable due au titre des entretiens d'évaluation devient acquise et payable en numéraire au jour du paiement des salaires du mois de janvier.
- 50% de la rémunération variable due sera versée progressivement sur les trois années civiles suivantes, au prorata, et prendra une forme numéraire indexée sur un indicateur permettant de vérifier l'alignement des intérêts du Personnel Identifié et des investisseurs. Cet indicateur est constitué d'un OPC ou d'un panier d'OPC gérés par Sycomore AM. Le choix de l'OPC (ou la composition du panier d'OPC le cas échéant) fait l'objet d'un avis du Responsable Conformité et Contrôle Interne et du Comité de rémunération, avant validation par la Direction Générale.

Pour le Personnel Identifié des fonctions de contrôle, dont la rémunération variable envisagée lors des entretiens d'évaluation excède le seuil déterminé dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente politique, le dispositif applicable à la rémunération variable est le suivant :

- 50% de la rémunération variable due au titre des entretiens d'évaluation devient acquise et payable en numéraire au jour du paiement des salaires du mois de janvier.
- 50% de la rémunération variable due sera versée progressivement sur les trois années civiles suivantes, au prorata, et prend une forme numéraire fixe.

Une mesure de simplification opérationnelle pourra être mise en œuvre relativement à l'indexation des tranches de rémunération variable à percevoir, selon la situation de chaque membre du Personnel Identifié :

- Pour le Personnel Identifié intervenant directement sur les portefeuilles gérés (gestionnaires de portefeuilles) et pour les autres membres du Personnel Identifié, hors fonctions de contrôle, la part reportée pourra, sur demande et en apportant les justificatifs nécessaires, ne pas être indexée si le collaborateur détient, directement ou indirectement, un montant équivalent en parts ou actions d'OPC gérés par Sycomore AM sur la période correspondant à chaque tranche, selon un profil de risque pertinent, de sorte que l'alignement des risques puisse ainsi être déjà vérifié.

Dans tous les cas toute rémunération variable, y compris dans le cadre de reports proratisés, ne sera versée que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, des portefeuilles et du Personnel Identifié concerné. Les performances de l'unité opérationnelle et du Personnel Identifié concerné comprennent, dans leur appréciation, le respect du règlement intérieur et du code de déontologie, des politiques et procédures de la Société, et l'absence de prise de risque excessive en termes de gestion financière ou de développement commercial, ou encore de comportement frauduleux. La prise de risque excessive en termes de gestion financière s'entend comme le fait d'outrepasser de manière volontaire et manifeste les contraintes légales ou statutaires des OPC, ou des limites de risque qui auraient été fixées

par la Direction Générale, ou des procédures internes visant à assurer la sécurité des opérations de gestion, la primauté de l'intérêt des clients et la préservation des intérêts à long terme de la société de gestion. La prise de risque excessive en termes de développement commercial s'entend comme le fait d'outrepasser de manière volontaire et manifeste les obligations légales de la société de gestion en matière de promotion des OPC, les procédures internes visant à assurer la primauté de l'intérêt des clients, la qualité de leur information et la préservation des intérêts à long terme de la société de gestion.

Le Personnel Identifié est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou d'assurances liées à leur rémunération ou à leurs responsabilités pour contrecarrer l'incidence des dispositions précédentes.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la réglementation et de la présente politique. Les personnes travaillant pour le compte de Sycomore AM dans le cadre d'une mise à disposition de personnel à titre onéreux par une entité tierce sont soumis aux dispositions de la présente politique de rémunération.

Enfin une avance sur salaire, pour être accordée sur demande d'un membre du personnel, doit respecter les conditions suivantes :

- Présenter un caractère ponctuel et raisonnable eu égard à sa rémunération globale ;
- Faire l'objet d'un accord formel de la Direction Générale après avis de la Direction des Ressources Humaines, cette dernière conservant la preuve d'accord ;
- Ne pas avoir pour objet ou pour effet de percevoir par anticipation l'équivalent des montants de rémunération non encore acquis dans le cadre du dispositif de versement différé ;
- Faire l'objet d'un remboursement intégral sous douze mois.

## **6. PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE**

Conformément à la réglementation en vigueur, il est précisé que le dispositif mentionné à l'article 5 trouve à s'appliquer uniquement aux membres du Personnel Identifié dont la rémunération variable excède un seuil de référence.

## **7. REMUNERATION VARIABLE GARANTIE**

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année. Les conditions financières et de versement alors envisagées font l'objet d'un avis du Comité de Rémunération.

## **8. MECANISME DE RETENTION**

Nonobstant les dispositions de la présente politique, Sycomore AM demeure libre d'attribuer pour un montant et sous la forme de son choix tout avantage numéraire ou non numéraire, de manière exceptionnelle, à un membre du personnel afin de satisfaire à un objectif de rétention.

## **9. RESILIATION ANTICIPEE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec. Partant, la part de

rémunération variable due mais non versée à la date de résiliation du contrat de travail ne sera versée, en tout ou partie, que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, des portefeuilles et du Personnel Identifié concerné.

Dans le cadre de ce processus qui demeure discrétionnaire, et en cas de versement total ou partiel des sommes reportées, la Direction Générale pourra y procéder soit en suivant l'agenda et les conditions initiales des reports concernés, soit en un seul règlement. Dans cette dernière hypothèse, le règlement interviendra à l'expiration d'un délai de six mois, à moins qu'il n'apparaisse durant ce délai qu'une atteinte grave aux intérêts de la Société et/ou des clients investisseurs avait jusque-là été dissimulée.

En toute hypothèse, les conditions financières et de versement envisagées dans le cadre du présent article font l'objet d'un avis du Comité de Rémunération.

#### **10. INTEGRATION AUX STRATEGIES D'INVESTISSEMENT DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE (EN CE COMPRIS LES RISQUES ASSOCIES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET A LA BIODIVERSITE) POUR LA DETERMINATION DES REMUNERATIONS LIEES**

Les stratégies d'investissement proposées par Sycomore AM sont essentiellement des stratégies d'Investissement Socialement Responsables (ISR) ou tenant compte de critères Environnementaux, Sociaux ou de Gouvernance (ESG). La méthodologie de sélection ESG irrigue l'ensemble des stratégies d'investissement, permettant d'y intégrer les risques de durabilité, en ce compris les risques associés au changement climatique et à la biodiversité.

La présente politique de rémunération est adaptée à la prise en compte de ces risques, les éléments de rémunération variables des gestionnaires de portefeuille étant en partie liée à l'intégration de ces risques ESG dans la gestion et à la contribution à la mission d'entreprise de Sycomore AM, qui vise à développer une économie plus durable et inclusive et à générer des impacts positifs pour l'ensemble des parties prenantes de la société de gestion.

#### **11. COMMUNICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

La Politique de rémunération complète est disponible pour tous les membres du personnel de Sycomore AM à l'emplacement F:\PROCEDURES\2\_PROCEDURES CADRE. Un résumé de cette politique est disponible sur le site [www.sycomore-am.com](http://www.sycomore-am.com).

#### **12. MODIFICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

Toute modification de la présente politique nécessite une décision du Conseil d'Administration de la Société.

\* \* \*  
\*